

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

IDCC : 1391. – **MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(RÉGION PARISIENNE)**

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2007
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0850328M*

IDCC : *1391*

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié (1), afin de mettre œuvre les orientations de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie (2), les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité créer au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPEFP). Ainsi ils entendent particulièrement tenir compte des exigences d'anticipation et de prospection soulignées par ces textes et faire de cet outil un instrument au service d'une politique active et dynamique de l'emploi au sein de la branche.

Cette commission exercera donc l'ensemble des missions (rappelées ci-après) confiées par la loi et les dispositions conventionnelles interprofessionnelles dans les domaines de l'emploi et de la formation profes-

(1) Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 avril 1988, du 22 juin 1989, du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994.

(2) Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre VII, chapitre I^{er}, article 7.1, alinéa 2, chapitre II, article 7.5, alinéa 2 et alinéa 4, tiret 2, chapitre III, relatif aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ; titre VIII, section 1, relative aux commissions paritaires de l'emploi.

sionnelle. Elle tiendra en particulier le rôle de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (1) dont elle examinera les résultats des travaux.

Article 1^{er}

Champ de compétence

Les champs de compétence professionnel et géographique de la CPEFP de la branche sont identiques à ceux de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports ouverts au public de la région parisienne.

Article 2

Rôle de la CPEFP

La CPEFP est pour la branche l'instance d'information réciproque (entre les partenaires sociaux signataires de l'accord), d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 3

Missions de la CPEFP

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur à la date de signature du présent accord la CPEFP a pour attribution générale la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la branche professionnelle. En s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que sur le bilan triennal de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue, elle définit notamment les orientations et priorités de la branche en matière de formation.

Les textes lui confèrent des attributions dans les domaines de :

- l'emploi : évolution de l'emploi et problèmes de l'emploi ; insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des handicapés ; licenciement collectif pour motif économique ;
- la formation : formation professionnelle ; formation initiale et premières formations technologiques ou professionnelles ; contrats d'objectifs ; définition des qualifications et mise en œuvre de la professionnalisation ; priorités en matière de CIF ; aides publiques en matière de formation ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (orientation, suivi, examen et diffusion des travaux).

Article 3.1

Missions en matière d'emploi

En matière d'emploi, la CPEFP a pour mission de :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible. Examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des tra-

(1) Comité paritaire de pilotage de l'observatoire prévu à l'article 7.6, alinéa 2, du chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

vaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPEFP en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche ;

- procéder ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation. Etablir à son niveau professionnel et territorial les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi et de formation, et notamment l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, les comités régionaux de formation professionnelle, les CFA, les lycées professionnels, l'UNEDIC et les ASSEDIC, notamment en vue d'échanger tous renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

Particulièrement en matière de licenciement pour motif économique :

- être informée (par les entreprises) de tout projet collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement sur une période de 30 jours, intervenu dans la branche, lorsque le comité d'entreprise aura été informé ;
- être saisie, dans les conditions prévues à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, en cas de difficultés survenant au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique ;
- être saisie, dans les conditions prévues à l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, en cas de problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, et d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise.

Le rapport annuel fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPEFP aurait été saisie.

Article 3.2

Missions en matière de formation

En matière de formation professionnelle continue, la CPEFP a pour mission initiale de :

- promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique (1). Préciser pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés ;
- établir la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 19 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 26 janvier 2005, la CPEFP en matière de formation doit également consacrer chaque année au moins une réunion à l'examen des thèmes relatifs à la formation, et notamment :

- suivre l'application de l'accord sur la formation professionnelle continue conclu au sein de la branche (obligation triennale) sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation ;
- examiner périodiquement l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications, l'opportunité de créer des certificats de qualification professionnels (CQP) délivrés paritairement par la branche et de procéder à leur validation, examiner la mise en œuvre au sein de la branche de tout autre outil de certification professionnelle existant ou à venir ;
- procéder si nécessaire au bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections complémentaires ;
- examiner périodiquement l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation (définies en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre VIII, chapitre I^{er}, section 1, article 8.8) ;
- examiner les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- établir les besoins de formation professionnelle de la branche compte tenu de la situation de l'emploi et de son évolution (voir tiret 2 volet emploi) ;
- être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Etre informée des conclusions de ces études ;
- être consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la branche. Etre informée de l'exécution de cet engagement ;

(1) Conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

- faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et formuler, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- communiquer au groupe technique paritaire(1) les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation.

Article 3.3

Mission de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le présent accord prévoit la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la branche conformément aux dispositions du chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 3.3.1

Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire a pour mission d'accompagner les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. Il a pour rôle essentiel de fournir à la CPEFP de la branche les éléments d'information (statistiques, études, recherches documentaires, etc.) lui permettant d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

A cette fin, il fournira à la CPEFP des informations et données permettant la préparation des orientations concernant :

- les informations utiles à la définition des politiques de l'emploi, de la formation de la branche ;
- les études prospectives des métiers et des qualifications : données quantitatives et qualitatives, veille prospective sur leurs évolutions ;
- la définition des publics et des priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation ;
- la définition de la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

Article 3.3.2

Comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPEFP, dans sa composition et selon ses règles de fonctionnement habituelles, assure intégralement la fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle

(1) Prévu à l'article 8.22 de la section 1, chapitre I^{er}, du titre 8 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

selon des modalités qui sont précisées par le règlement intérieur de celle-ci et dont les principaux points sont :

- la définition d'un programme annuel de travail, établi en tenant compte des conclusions du rapport annuel de la CPEFP, pour la mise en œuvre des orientations générales définies par la CPEFP ;
- la validation des méthodologies de travail utilisées pour les études envisagées, et la représentativité des travaux projetés ;
- la définition et le contrôle des moyens nécessaires aux études, en liaison avec l'OPCA de la branche professionnelle et, dans le cas d'études réalisées en commun, les CPNE d'autres secteurs d'activité ;
- la conduite d'éventuels appels d'offres pour le recours à des conseils externes ou à des experts ;
- le suivi et la validation des travaux réalisés par l'observatoire.

Article 4

Composition de la CPEFP

Article 4.1

Composition des collèges employeurs et salariés

La CPEFP est composée de la façon suivante :

- d'un représentant titulaire désigné par chacune des 5 organisations syndicales représentatives de plein droit au plan national, soit au total 5 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés ;
- d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par le SAMERA, soit au total 5 représentants de l'organisation syndicale des employeurs (le SAMERA).

Chacune des organisations représentatives des salariés et des employeurs désigne nominativement un nombre égal de représentants suppléants (renouvelables seulement au terme d'une période de 2 ans, sans possibilité de remplacement y compris au cas où le suppléant désigné quitte le secteur d'activité). Les représentants suppléants sont appelés à siéger à la réunion et sont destinataires de l'ensemble des documents relatifs aux réunions de la CPEFP.

Article 4.2

Désignation des membres

Afin d'assurer l'efficacité et le suivi des travaux au sein de chacune des organisations et des délégations, les membres titulaires et suppléants sont désignés nominativement.

Article 5

Présidence et vice-présidence

La présidence et la vice-présidence sont alternées par collège et par période de 2 ans. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

Pour la première période biennale, la présidence de la CPEFP est assurée par un membre du collège des représentants des employeurs.

Le président et le vice-président rendent annuellement compte de leur mandat lors de la réunion où est effectué un bilan annuel des travaux de la CPEFP et élaboré un plan de travail pour l'année à venir.

Lorsque le vice-président, issu des organisations syndicales de salariés (ou président de la CPEFP), participe à une réunion de travail avec le président de la CPEFP (ou vice-président), issu du SAMERA, le temps de travail passé en réunion est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Article 6

Règlement intérieur de la CPEFP (et donc du comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

Les parties conviennent d'adopter lors de la première réunion de la CPEFP un règlement intérieur de l'instance.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet après publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2010. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront ou non de sa reconduction, et notamment des dispositions concernant l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 8

Signature de l'accord

Le SAMERA tiendra à la disposition des organisations syndicales, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord pendant une période de 8 jours suivant sa mise à la signature.

Article 9

Dépôt de l'accord

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants ultérieurs y apportant modification et révision seront déposés par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 13 décembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air (SAMERA).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris et de la région parisienne CGT ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de la manutention et travaux connexes CGT ;

Union fédérale aérienne, fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
Fédération de l'équipement, des transports et des services FO ;
Union nationale des organisations syndicales du transport aérien (UNOSTA) CFTC ;
Syndicat national des activités du transport et du transit, fédération nationale des transports CFE-CGC.